

Polityka równych szans



Recycling Lives

Spółka jest zobowiązana do zapewnienia środowiska pracy, w którym pracownicy są w stanie w pełni realizować swój potencjał i przyczynić się do jej sukcesu bez względu na płeć, rasę, niepełnosprawność, orientację seksualną, stan cywilny, pracę w niepełnym wymiarze czasu, religię lub światopogląd. Jest to zasadnicze kryterium zatrudniania pracowników, od których oczekuje się zaangażowania i wsparcia.

W celu stworzenia warunków, w których cel ten może być zrealizowany, Spółka jest zobowiązana do identyfikacji i eliminacji niezgodnych z prawem praktyk dyskryminacyjnych, procedur i postaw w całym przedsiębiorstwie. Spółka oczekuje od pracowników wspierania jej zaangażowania i pomocy w jego realizacji na wszystkie możliwe sposoby.

W szczególności celem Spółki jest zapewnienie, że żaden pracownik lub kandydat nie będzie dyskryminowany pośrednio ani bezpośrednio ze względu na płeć, rasę (w tym kolor skóry, narodowość lub pochodzenie etniczne), orientację seksualną, stan cywilny, pracę w niepełnym wymiarze godzin, religię lub światopogląd albo niepełnosprawność.

Zobowiązanie to dotyczy wszystkich aspektów zatrudnienia, w tym:

- rekrutacji i selekcji, w tym reklamy, opisu stanowiska, rozmowy kwalifikacyjnej i procedury selekcji kandydatów;
- szkolenia;
- promocji i możliwości rozwoju kariery zawodowej;
- warunków zatrudnienia, dostępu do świadczeń i wyposażenia związanego z zatrudnieniem;
- obsługi skarg i stosowania procedur dyscyplinarnych; wskazania do zwolnienia.

Praktyka równych szans rozwija się nieustannie; ma to odbicie w postawach społecznych i zmianach legislacyjnych. Spółka będzie przeglądać swoją politykę i wprowadzi zmiany tam, gdzie mogłyby one poprawić równość szans. Zobowiązanie to dotyczy wszystkich zasad i procedur zatrudniania obowiązujących w Spółce, a nie tylko tych, które w szczególny sposób są związane z polityką równych szans.

Molestowanie

Molestowanie jest fizycznym, werbalnym lub pozawerbalnym zachowaniem, które jest niechciane i osobiście obraźliwe dla odbiorcy, co powoduje, że odbiorca czuje się zagrożony,

upokorzony, zastraszone, traktowany protekcjonalnie, oczerniany, poddawany presji, zagrożony lub nękanym. Sposób traktowania skarg związanych z bezprawną dyskryminacją i molestowaniem

Dyskryminacja i molestowanie są często skomplikowanymi sprawami i nie istnieje jeden sposób radzenia sobie w każdym przypadku podejrzenia takiego postępowania. W niektórych przypadkach pracownicy mogą skutecznie radzić sobie sami, omawiając problem z bezpośrednim przełożonym. Jeżeli pracownik chce złożyć oficjalną skargę, należy skorzystać z procedury składania skarg, obowiązującej w Spółce, która jest objaśniona w instrukcji dla pracowników.

Spółka będzie traktować z należytą powagą wszystkie zarzuty, dotyczące bezprawnej dyskryminacji i molestowania.

- Jeżeli pracownik jest oskarżony o bezprawną dyskryminację lub molestowanie
- Jeżeli pracownik jest oskarżony o bezprawną dyskryminację lub molestowanie, Spółka zbada taki zarzut w pełni.

W trakcie dochodzenia pracownik będzie mógł odpowiedzieć na zarzuty i przedstawić wyjaśnienia swojego działania.

Jeżeli Spółka stwierdzi, że nie doszło do bezprawnej dyskryminacji lub molestowania, sprawa będzie zakończona.

Jeżeli Spółka stwierdzi, że zarzut jest fałszywy lub złośliwy, wnioskodawca może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

Jeżeli z drugiej strony Spółka stwierdzi, że skarga pracownika wiąże się z bezprawną dyskryminacją lub molestowaniem, sprawca może podlegać karom dyscyplinarnym, włącznie ze zwolnieniem dyscyplinarnym za naganne zachowanie.

Monitoring

Spółka nie będzie tolerować bezprawnej dyskryminacji ani molestowania w żadnej postaci i podejmie pozytywne działania w celu zapobieżenia takim sytuacjom.

W związku z tym Spółka będzie monitorować swoją politykę i wdroży korekty w celu jej poprawy w miarę zmian postaw społecznych i legislacyjnych. Zobowiązanie to dotyczy wszystkich zasad i procedur zatrudniania obowiązujących w Spółce, a nie tylko tych, które w szczególny sposób są związane z polityką równych szans.

Podpis: (Dyrektor naczelny)

Ostatnia modyfikacja dokumentu: Marzec 2012

Data: 18 - 3 - 2011

